И. И. Игнатов

ПОДДЕРЖАНИЕ ЖИЗНЕСПОСОБНЫХ НАУЧНО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИХ КОЛЛЕКТИВОВ В АМЕРИКАНСКИХ УНИВЕРСИТЕТАХ

С необходимостью построения прочных деловых и, в то же время, крепких дружеских отношений сталкиваются многие профессиональные коллективы. Эта проблема особенно актуальна для научных коллективов с их ненормированной нагрузкой и творческой интеллектуальной работой. Для поддержания достаточного уровня творческой потенции крепкие отношения в коллективе особенно важны. Нужна и особая атмосфера, способствующая актуализации творческого и высвобождению синергетического потенциала работающих в единой связке научных работников.

Цель данной статьи – показать, как подобные отношения формируются и поддерживаются в университетах США. У автора имеется достаточный опыт пребывания в американской академии в качестве graduate student и профессора.

В американской системе высшего образования господствующую роль играют государственные университеты, содержащиеся Штатами или городскими муниципалитетами. О них в основном и пойдет речь. Университеты, причем даже университеты государственные, обладают довольно высокой степенью автономии. Эта автономия проявляет себя на двух уровнях. Во-первых, автономия университета как институциональной сущности от администрации штата и/или города. Во-вторых, автономия департаментов университета от его собственных административных органов.

Идея американского университета во многом восходит к европейскому Средневековью. Основную структурно-функциональную единицу университета составляет *департамент*, являющийся в определенном смысле эквивалентом *факультета* в советско-российской системе. Каждый департамент представляет собой своего рода академический «цех» (полу)свободных «мастеров» и «подмастерьев». В этом смысле типичный американский университет представляет собой как бы союз «цехов» под зонтиком администрации. По сути дела, университет – это копия идеального средневекового «города мастеров», с той лишь разницей, что основным производимым здесь продуктом является знание в различных его формах. Отсюда – достаточно последовательно защищаемая практика автономии от города и штата. Отсюда же – определенная «сакральность» пространства кампуса, как места, воплощающего идею города, свободного (точнее, конечно, «относительно свободного») от всякой «синьории». Кампус есть город в городе, а во многих случаях (в условиях Америки, по крайней мере) – это градообразующая матрица.

Как правило, университетской администрации передаются самые общие полномочия (поддержание некоторых общих для всех департаментов правил, представительство университета во взаимоотношениях

с внешними «институциональными сущностями», роль посредника и одновременно «инсулирующей субстанции» в контактах академического сообщества с городом, штатом и разного рода национальными институтами). При этом департаменты сохраняют значительную автономию внутренней жизни и ее распорядка и способны влиять на университетскую администрацию.

В отличие от советско-российской системы, где факультеты, как правило, подразделяются на кафедры, в рамках типичного американского департамента обычно не бывает подобных кафедрам меньших структурных подразделений. «Неделимые единицы» следующего уровня – это уже отдельно взятые профессора.

Все непосредственно участвующие в академической жизни департамента лица (чисто административные должности сюда не входят) подразделяются «табелем о рангах» на несколько категорий, для рассмотрения которых опять-таки было бы полезно привлечь средневековую терминологию.

Наиболее «полноценная» категория – это обладатель tenure (буквально – «наследственное владение»). Это полновесный «мастер» с элементами неотчуждаемых «феодальных прав». Как правило, ей соответствует титул Associate Professor. Наиболее существенное право этой категории, помимо более высокой зарплаты, есть право на неотчуждаемость позиции. В большинстве случаев это означает, что с занимаемой позиции ассоциированного профессора «не выбить и пушкой». Профессор «прикрепляется» к университету и становится пожизненным членом местного департаментского «цеха». Конечно, из этого правила есть некоторые исключения (например, очень серьезные проступки и уголовные наказания), но в целом, будучи обладателем tenure, из университета «вылететь» довольно трудно, если, конечно, речь не идет об уходе по своей воле.

Разумеется, для того, чтобы стать обладателем tenure, нужно приложить некоторые усилия. Иными словами, нужен испытательный срок, в течение которого местный «цех» имел бы возможность «присмотреться» к соискателю и сделать вывод, хочет ли он видеть оного в числе своих пожизненных членов. Для этого существует категория tenure track, которая подразумевает период соискательства который в среднем, продолжается от 3 до 5 лет. Подразумевается, что в течение этого периода соискатель должен удовлетворить определенным формальным и неформальным требованиям, открывающим ему двери к обладанию tenure. В числе этих требований – определенное число публикаций, наличие исследовательской программы, ведение определенной исследовательской деятельности и хорошие отзывы о преподавательской работе. Готовность участвовать в работе департамента и со студентами, дружелюбие и коммуникабельность составляют «второй эшелон» списка требований и пожеланий.

В общем и целом, практика соискательства довольно либеральна. На некоторые «недотяги» «цех» иногда закрывает глаза. Например, в небольших университетах, где основное ударение делается на преподавательской работе, иногда «сквозь пальцы» могут посмотреть на нехватку, а иногда и отсутствие публикаций. Здесь главное – хорошее

качество преподавания. В более крупных университетах с приоритетами, сдвинутыми в сторону научно-исследовательской работы, «сквозь пальцы» могут посмотреть на неважное качество преподавания. Но тогда, соответственно, нужно иметь достаточное число публикаций и вести активную исследовательскую работу. Находящийся на стадии tenure track сотрудник обычно имеет титул Assistant Professor.

В общем и целом, большинство соискателей проходит через tenure track успешно и получают искомое «прикрепление». В академической субкультуре бытует представление, что получение позиции по категории tenure track уже подразумевает постоянную работу. Проблема только в том, что получить такую позицию с каждым пятилетием становится все труднее. В 1970-х и 1980-х гг. шансы на получение tenure track position были достаточно высоки для любого свежеиспеченного (т.е. даже без опыта соответствующей работы) доктора со степенью Ph.D в кармане. С 1985 г. началось поэтапное закручивание гаек (каждый субъективно воспринимаемый этап соответствует примерно пятилетнему периоду). Основной причиной такого закручивания было то, что с середины 1980-х наметилась тенденция к перепроизводству докторов, в то время как число академических «рабочих мест» в университетах увеличилось только в незначительной степени, а в некоторых случаях осталось почти на уровне 1970–1980-х. Соответственно, конкуренция и требования возросли. Получить позицию tenure track без опыта преподавания и научной работы в статусе доктора (т.е. обладателя Ph.D) с середины 1990-х в большинстве дисциплин стало почти невозможным. Соответственно, возросла и значимость специфической категории, которая занимает третье место в нашем списке.

Речь идет о «профессорах-визитерах» (Visiting Assistant Professors), которые нанимаются департаментами на один–два года, реже несколько лет (и совсем уж редко – с правом неопределенно долгого продления от года к году) без права соискательства tenure в этом университете. Визитеры обычно имеют те же формальные права, что и оккупанты tenure track позиций. От них ожидается примерно то же соотношение преподавательской и научной работы (ну, может быть, с несколько большим акцентом в сторону преподавания), что и от tenure track Assistant Professors. Однако найм их ведется по отдельной категории. Перескочить из статуса visting в статус tenure track в рамках одного университета практически невозможно. Так что визитеры обычно работают в одном университете, а свои applications рассылают в течение года в другие университеты.

Помимо визитеров в американских университетах есть другая специфическая категория, известная под термином Lecturer. «Лекторами» может работать довольно разношерстная публика – все зависит от политики университета и конкретного департамента. В составе факультета нередко бывает один–два человека, которые, несмотря на наличие у них докторского звания, по тем или иным причинам не заинтересованы в ведении исследовательской работы и имеют мало публикаций (или не имеют их вообще). Такие люди подчас очень удобны для департамента, потому что на них можно «сбросить» много курсов (в том числе и таких, которые не очень хочется преподавать профессорам, делаю-

щим научную карьеру) за меньшие деньги. Кроме того, в положении Lecturers часто могут оказаться люди, так и не доведшие дело до защиты своей докторской диссертации (обычно в другом университете). Одни становятся «лекторами» временно, до момента защиты. Другие застревают на этой позиции на долгие годы. Третьи, испытав на себе тяготы реальной преподавательской работы, вообще отказываются от мысли доводить дело до защиты и остаются в ранге лектора на неопределенно длительное время. Кроме того, в некоторых университетах есть «старые кадры», нанятые департаментами в 1960-х и 1970-х, когда довольно большое количество людей принималось университетами и без наличия степени Ph.D. Работая в университете десятилетиями, они накапливают немалый опыт преподавания и даже некоторый исследовательской опыт работы (часто связанной с прикладными техническими специальностями), но отсутствие у них докторской степени препятствует их движению по академической карьерной лестнице. Эта категория специалистов имеет все шансы для того, чтобы превратиться в пожизненных лекторов. Наконец, есть некоторые университеты, которые предпочитают называть своих визитеров «лекторами», так как Visiting Assistant Professors имеют право претендовать на более высокую зарплату и часто бывают более «разборчивыми» в плане выбора курсов и своего модуса операнди. Правда, такую моральную «дешевизну» в академии не очень любят (и, в первую очередь, не любят ее «молодые специалисты»), но есть учреждения, которых эта сторона их имиджа не очень волнует. Наконец, в положение «лектора» может попасть и один из супругов, в то время как другой трудится на полноценной позиции профессора того или иного статуса. В американских «академических семьях», где оба супруга имеют Ph.D., обычно приходится решать, чей карьерный путь считать магистральным, так как очень трудно найти две подходящие «карьерные» позиции не только в одном университете, но и в одном городе (а часто и штате). В результате один супруг приносит свою карьеру в жертву (чаще всего эта доля выпадает разумеется, женщине, но бывают и исключения) и следует за своей делающей карьеру академической «половиной» по месту его/ее профессиональной «приписки». В таких случаях университет частенько идет навстречу «академическим супругам» и подыскивает для пожертвовавшей своей карьерой «половины» какую-либо относительно второстепенную позицию при определенном департаменте. Найти полновесную tenure track позицию, да еще пройти конкурс и понравиться департаменту в том же университете очень редко оказывается возможным, а вот в том, чтобы разыскать должность «лектора», нет ничего невероятного.

Условия, на которых лекторы нанимаются университетом и департаментом, бывают достаточно разнообразны. Для одних речь может идти об одном–двух годах, другие продлевают свои контракты из года в год, третьи могут работать на одном и том же месте всю сознательную жизнь – все зависит от политики и возможностей университета и департамента, а также личных обстоятельств конкретного человека. Практически все лекторы, однако, рассматриваются в академическом отношении как не вполне полноценный «придаток» к «остепененным»

представителям департамента. Они не имеют права преподавать определенные курсы (в особенности те, что характеризуются должным уровнем специализации). Они работают, как правило, с большими и трудоемкими вводными курсами, на которые профессора частенько соглашаются со скрипом. Они не имеют права публиковаться в некоторых научных журналах и претендовать на сколько-нибудь значимые должности как в университете, так и в департаменте. Для них закрыты tenure и tenure track positions. Соответственно, они не могут рассчитывать на «пожизненную приписку» к департаменту, хотя некоторые из них и возобновляют свои контракты в течение достаточно длительного времени.

Все рассматривавшиеся до сего момента позиции предполагали определенную ставку (salary), относительно независимую от объема преподавания. Люди, занимающие эти позиции, формально рассматриваются работающими full time («полное время», то есть 40 часов в неделю), хотя реально рабочий день в академии не нормирован. Однако есть одна позиция, которая предполагает преподавательскую работу по типу почасовой «поденщины» (wages). Эта, пожалуй, самая маргинальная из всех преподавательских позиций имеет название «part-time lecturer», и занимают ее, по сути, люди, попавшие в те же жизненные обстоятельства и обладающие тем же образовательным цензом, что и lecturers. «Почасовики» читают 1–2, иногда 3 курса в семестр. Иногда их реальная нагрузка может даже превышать нагрузку «полновесных» профессоров, но коль скоро они изначально заступают на part-time позицию, им платят «по часам», что подразумевает значительное поражение в заработной плате. Part-time lecturers – это единственная позиция в американских университетах, которой не положено по «табелю о рангах» иметь своего индивидуального офиса. Впрочем, «большие и добрые» университеты иногда снабжают офисами и их. По крайней мере, для них находится какое-нибудь место (часто офис, который делят несколько человек), где они могут готовиться к занятиям.

Несколько слов следует сказать и об еще одной особой и обычно довольно многочисленной группе, принимающей участие в жизни американского факультетского цеха. Это – graduate students (GS). Я сознательно оставляю в силе американский термин, поскольку его русский эквивалент – «аспиранты» – вполне может ввести читателя в заблуждение. В американской академии есть две категории «градуативных студентов»: одна группа имеет целью получение степени Master of Arts (MA) или Master of Science (MS), другую группу составляют те, кто стремится выйти из Graduate School с докторской степенью (Doctor of Philosophy, Ph.D.) или ее ближайшими эквивалентами. Почему эту категорию нельзя соотнести с советско-российскими аспирантами? Да потому что степень интенсивности получения знаний в американских graduate schools совершенно иная, чем в советских аспирантурах (я не говорю уж об аспирантурах российских, где «степени» зачастую просто покупаются). Чтобы получить степени типа BA или BS, студент должен учиться в среднем 4–5 лет, беря не менее 4 курсов в семестр. Для того чтобы получить Ph.D., он должен провести в академии еще 5 лет (очень мало кто укладывается в 4), при условии, что он берет не

менее 3 курсов каждый семестр. Обычно докторантура занимает 5–7 лет, причем от 1 до 2.5 лет в конце этого срока уходят на написание диссертации. Иными словами, graduate student проходит практически еще один университетский курс, который часто бывает более напряженным, чем тот, что привел его к изначальной степени BA(BS). Разумеется, сравнивать это с советской аспирантурой, где соискатель, не спеша и особенно не напрягаясь, сдает кандидатский минимум, довольно трудно.

Американские университеты довольно богаты (хотя и в разной степени), поэтому они обычно имеют возможность поддерживать сравнительно большую часть студентов, принятых в магистратуру и докторантуру. Помимо учебы и своей собственной исследовательской работы, ведущей к написанию тезиса или диссертации, эти «аспиранты» принимают активное участие в жизни и деятельности департамента в качестве ассистентов-исследователей (Research Assistants) и ассистентов-преподавателей (Teaching Assistants). В первом случае их обычно назначают своего рода «подмастерьями» к тому или другому профессору, которому они предоставляют относительно квалифицированную помощь в исследовательской работе. Во втором случае они также могут быть назначены «в помощь» профессору, беря на себя часть преподавательской нагрузки. Наконец, наиболее самостоятельные и «продвинутые» в своей профессиональной области «аспиранты» нередко самостоятельно преподают один или два базовых или интродукционных курса. В обоих случаях «аспирантам» выплачивается денежное пособие, называемое Assistantship, которое исчисляется из условных (на самом деле рабочий день у аспирантов, как и прочих работников «академического фронта», ненормированный) 20 рабочих часов в неделю. Размер пособия в настоящее время составляет примерно от одной трети до половины ставки преподавателя, работающего на относительно «некоммерческом» департаменте и находящегося на ставке Assistant Professor. Assistantships распределяются в зависимости от результатов вступительных экзаменов (в первую очередь, GRE), которые можно сдать практически в любой стране мира. Соискатели с наиболее высокими баллами частенько получают именную стипендию, или Fellowship, размер которой устанавливается или на верхнем срезе Assistantship, или даже превышает их максимальную планку. Обладатели стипендий не работают на департаменте, а лишь учатся и занимаются исследовательской работой. Лишь изредка их вовлекают в общие для всех graduate students мероприятия «общедепартаментского» значения. И Assistantships, и Fellowships обычно назначаются на определенное число лет – от трех до пяти. Но, как правило, этот минимальный срок можно тем или иным способом продлить – особенно это касается первой категории.

Кстати говоря, меня всегда удивляло, почему студенты, закончившие вузы РФ, с таким упорством пытаются «соискать» в местных же аспирантурах. Здесь аспиранта заставляют платить «за учебу», облагают разного рода дополнительными поборами, а подчас и взятками, давая взамен по прошествии нескольких лет лишь «корочку» (о «знаниях» довольно часто говорить не приходится) с каким-то экзотическим

и неизвестным никому в мире титулом «кандидат наук». Когда Советский Союз был большой имперской и самодостаточной страной с развитой, диверсифицированной и опять-таки имперской наукой, подобный титул не доставлял никаких проблем. Но сейчас-то «кандидатам» приходится иметь дело с «отреформированной» и скатившейся в «третий мир» РФ с ее отторгнутыми пространствами, разрушающейся наукой, архаизующейся экономикой и сжимающимся рынком. О «цивилизационной самодостаточности» речь здесь уже не идет, и цена степени «кандидата» уже не та. Так что особого смысла заниматься тут образовательной профанацией, да еще платить за это «удовольствие» деньги, нет. Любой, даже средний студент российского университета среднего же уровня с более-менее известной на Западе «историей», имеет довольно высокие шансы на поступление в ту или иную американскую Graduate School. Причем там за учебу ему будут платить немалые деньги, а качество знаний и формат «корочки» будут вполне международного и конвертируемого образца. Очевидно, постсоветские студенты еще очень мало информированы о возможностях, открывающихся перед ними в американских университетах.

Кстати, о студентах. Это последняя категория, описанием которой я хотел бы закончить описание типичного американского «табеля о рангах». Речь идет о «продвинутых» студентах, определившихся со своей специализацией и находящихся, как правило, на третьем, четвертом или пятом году своего «бакалаврского» курса, ведущего к степени BA или BS. Эта категория образует как бы нижнюю ступеньку «пирамиды». Изредка некоторые из них выполняют на департаменте какую-либо не слишком специализированную почасовую работу, подпадающую, как правило, под категорию Student Worker, но многие из них довольно много вращаются на департаменте помимо работы и формальной учебы. Они получают здесь своего рода «введение в специальность», осваивают первые азы научной работы и пытаются решить для себя, нравится ли им эта стезя или нет.

Очевидно, что следует сказать несколько слов и о структуре академической работы. Возьмем в качестве примера, как правило, наиболее распространенную категорию – Assistant Professors. Формально предполагается, что AP трудятся 40 часов в неделю, но рабочий день в американской академии, как я уже отмечал выше, ненормированный. Соответственно, все зависит от того, как ты справляешься со своими обязанностями и где лучше работается – в офисе или дома. В принципе, с рабочего места можно уходить сразу после того, как AP отчитал свои лекции, если только на этот день не запланированы какие-либо «общедепартаментские» мероприятия или так называемые «офисные часы», выделяемые для личных встреч со студентами и вообще «работы с населением». Основная академическая работа состоит из чтения и подготовки лекций, подготовки и проведения экзаменов, а также работы со студентами, которая предполагает прием их в определенные часы в своем офисе с целью обсуждения разнообразных проблем, связанных с их обучением и выполнением ими своих обязанностей. Все это подпадает под определение «преподавательская работа» (ПП). Другая большая часть академической работы состоит из «научной работы» (НР), под которой понимается работа над своими собственными исследова-

тельскими проектами. В больших университетах соотношение научной и преподавательской работы у АР обычно бывает в пределах 60:40 или даже 70 : 30, и на качество последней иногда могут смотреть до определенной степени «сквозь пальцы», если имеются явные успехи на научном поприще. В таких университетах внимание несколько «сдвинуто» в сторону научной работы. До недавнего времени «стандартом» для АР, работающих в таких университетах, было преподавание 2 курсов в семестр, но в последнее время нагрузка стала возрастать, так что 3 курса в семестр, особенно на ранних стадиях карьеры, теперь не редкость. Есть университеты среднего уровня, где соотношение НР и ПП составляет примерно 50 : 50. На департаментах таких университетов работать труднее всего, поскольку они с явным рвением отслеживают и качество преподавания, и качество научной работы правда, требования к интенсивности последней часто бывают несколько сниженными по сравнению с университетами первой группы. Среднее число преподаваемых курсов в семестр – 3, но в некоторых университетах этой категории приходится преподавать и 4. Наконец, есть университеты, специализирующиеся преимущественно на преподавании – там соотношение НР и ПП составляет от 30 : 70 до 10 : 90, и руководство может довольно длительное время смотреть «сквозь пальцы» на отсутствие опубликованных работ и даже научных проектов. В такой тактике есть резон, ибо на подобные университеты часто падает большая преподавательская нагрузка, и АР в течение определенных промежутков времени, особенно на ранних стадиях своей карьеры, просто физически не могут полноценно заниматься наукой. В подобных университетах АР преподают обычно 4, а иногда и 5 курсов в семестр.

Соответственно, основной акцент «общественного договора», который заключает город, графство и штат с университетом и конкретным департаментом, в зависимости от размера, ранга и функциональной специализации университета, в большинстве случаев явно смещен либо в сторону НР, либо в сторону ПП. Администрация университета при этом достаточно строго следит за тем, чтобы внимание, уделяемое академическими работниками профилирующему роду деятельности, было адекватно университетской специализации. К примеру, углубленная научная работа в маленьком университете, сама по себе, будет только приветствоваться как администрацией, так и местным «цехом», но только в том случае, если при этом не будет страдать основное направление деятельности, т.е. преподавание.

Выбор научных тем почти во всех университетах и на всех департаментах – свободный, если только профессор не подписывает по своей инициативе соглашение с какой-либо компанией, университетом или другим юридическим лицом, дополнительно финансирующим всю или часть его научной работы. Нет никаких «спускаемых сверху» «плановых тем». Тема формулируется и исследовательские вопросы ставятся самим исследователем. «Цех» лишь мягко послеживает за тем, чтобы научные темы «просто были» и чтобы исследования результировались в публикации.

Для американских университетов характерна «нелюбовь» к формальным «производственным совещаниям». Обычно «случается» 2–4 собрания в год (как правило, в начале и/или конце семестра), не счи-

тая разного рода «пороговых переходов» типа защиты тезисов и диссертаций и мероприятий, связанных с продвижением по лестнице академических «рангов».

Возникает вопрос: как же в условиях столь сокращенной процедуры формального руководства управлять коллективом? В американских академических «цехах» выработалась своеобразная управленческая технология, имеющая много общего с методами и техниками средневековых орденов и масонских лож Нового времени. Большая часть функций внутреннего управления осуществляется здесь *неформально*. Подавляющее большинство департаментов (особенно в старых университетах с развитой исторической традицией) практикует метод «молекулярного самоуправления» при ведущей роли наиболее «продвинутых» по «табелю о рангах» профессоров. Именно их невидимая активность формирует ту формально «ненавязчивую», но, в то же время, «агрессивно-дружественную» среду, которая так характерна для американских университетов. Именно профессора «высокого градуса», действуя как бы «за кулисами», формируют как внутридепартаментальный «интерфейс», так и общую атмосферу в рамках департамента. Глава департамента обычно находится в составе этой «инициативной группы», но он, в самом лучшем случае, является «одним из равных». Очень часто его роль достаточно условна, а функции узки, чтобы руководить процессом. Нередко основные «акторы» ставят главой «кого помоложе» (должность Chair of the Department – это скорее личная жертва на благо департамента, чем ступенька в карьерном росте), а сами продолжают без особых формальностей определять внутреннюю политику за его спиной. Без «неформальной» активности группы «старших профессоров» никакой полноценный контроль за академическим процессом на департаменте был бы невозможен. В такой среде каждый newcomer, кем бы он ни был, моментально «берется в оборот» и «вовлекается в процесс» на разных уровнях.

После формального акта устройства на работу или в местную Graduate School основной акцент делается на вовлечении человека в коллектив через целый каскад неформальных мероприятий. Parties (иногда этот термин не совсем верно переводится как «вечеринки») представляют собой наиболее типичный и распространенный способ интеграции. В начале семестра и в его конце они могут устраиваться иногда и по нескольку раз в неделю (правда, к счастью, не каждую неделю). С одной стороны, они нужны для того, чтобы растопить подсознательный ледок недоверия между «ньюкамерами» и коллективом. С другой стороны, функция parties состоит в том, чтобы обеспечивать «ненавязчивую» мобилизацию коллектива на выполнение трудовых задач и постоянно держать под контролем царящую на департаменте атмосферу. По крайней мере, полдюжины parties организуется одним «члендепом» или группой таковых с активным привлечением их семей и части graduate students на базе одного из профессорских «хаузхолдов». По крайней мере, две, а то и три масштабных «вечеринки» инициируются самим департаментом. Подготовка часто начинается по крайней мере за неделю, и она сама по себе способна сплотить самых разных людей, участвующих в ней.

Иногда той или иной семьей при большом стечении народа устраивается большой «церемониальный» пир, масштаб которого превосходит масштаб стандартных «вечеринок». Сам обычай таких пиров пришел от индейцев, обитающих на северо-западном побережье США и в Британской Колумбии. Такие пиры там называются «потлачами» (potlach). Оттуда этот термин и пришел в академию. Территории Северо-Запада были традиционно очень богаты различными пищевыми ресурсами, особенно морепродуктами, поэтому, в отличие от других районов Северной Америки, для некоторых представителей местных сообществ организация таких масштабных пиров не представляла большой проблемы. Организуя очередной потлач, местный вождь или знатный воин демонстрировал как свой статус (определявшийся по размаху пиршества, а также объему и разнообразию пищи), так и свою готовность к *жертвенности* во имя племени. Интересно, что в американской и канадской академии институт потлача, несмотря на разницу в обычаях и образовательном цензе между индейцами и преимущественно белой профессорской средой, имеет почти идентичные функции. Собственно, термин и обычай были, по всей видимости, вполне сознательно интродуцированы в университетскую культуру антропологами и географами, изучавшими в начале XX в. нативные культуры тихоокеанского Северо-Запада. Современный университетский потлач, как и встарь, – это демонстрация своего статуса, перерастающая в ряде департаментов в своего рода негласную обязанность, плюс способ скрепления коллектива через совместное поглощение «жертвенной» пищи. Потлач можно сравнить с древнегреческими сесситиями, но изобилие пищи и разнообразие, предлагаемое на потлаче, обычно не идет ни в какое сравнение с теми объемами, которые могли позволить себе греки.

Как правило, на потлач резервируется целый день или, по крайней мере, его половина. Поглощение пищи и жидкостей чередуется со спортивными играми, разговорами на разные, часто академические, темы, купанием в бассейне, общением с детьми и животными. Создается атмосфера большого праздника, которая способствует сближению и сплочению участвующих в нем людей.

Помимо потлачей, департамент, а нередко и несколько близких департаментов, объединившись, организуют схожего масштаба communal feasts (коммунальные, или общинные «пиры»), которые часто бывают приурочены к местным культурным особенностям. Например, в Луизиане и ряде прилегающих к ней графств соседних штатов поистине религиозное значение придается устройству больших «рачьих пиров», которые издавна практиковались местным франкоязычным населением (the Cajuns) весной, на исходе «рачьего сезона» (что-то типа русской Масленицы, но с изобилием морепродуктов).

Практикуются и менее значительные, но более регулярные мероприятия, например, совместные, осуществляемые всем департаментом или, по крайней мере, его значительной частью, походы в некое ставшее «командным» питейное заведение.

Многие департаменты, особенно таковые, специализирующиеся в области наук о Земле, биологии и антропологии часто устраивают экскурсии по определенным местностям, на которые обычно приглаша-

ются аспиранты и новые профессора. Для этих целей иногда даже отменяются занятия. Совместные путешествия опять-таки скрепляют коллектив. В таких поездках происходит накопление связывающего людей профессионального опыта, передача его ветеранами молодежи.

Наконец, на первом и втором семестре департамент часто заставляет вновь прибывших «аспирантов» брать обязательные курсы, предполагающие совместную, командную работу по выполнению определенных заданий. Именно такие курсы быстро сближают вновь прибывших и не успевших еще вполне освоиться людей, которые обычно приезжают из разных уголков США и из-за границы.

Что такое потлачи, parties, департаментальные пиры и прочие практикуемые академической средой акции с антропологической точки зрения? Фактически это шаманско-орденские «техники». Участвуя в них, люди получают «неформальную» инициацию. Задача всех этих «собраний» в общем-то мистична. Людей (не без участия горячительных напитков, изобилие которых является непременным атрибутом всех подобных акций) вводят в состояние транса, стимулируют «расширение» их сознания. Большие костры, этнические танцы, готовка пищи в режиме нон-стоп, шум, яркие краски, музыка, проговаривание саг и анекдотов о «деяниях великих профессоров», множество цветовых и звуковых «раздражителей» различной степени интенсивности вводят участников, особенно «ньюкамеров», в особое медитативное состояние, максимально расслабляют психику. В этом состоянии человек пропускается через круги поточного неформального общения с массой участников действа, легко и прочно входит в коллектив, вырабатывает некие узы, сочленяющие его с данным сообществом, и «заражается» его «коллективным бессознательным».

При этом все это происходит при максимальном привлечении сил «академических» семей и часто на территории одной из таких семей (дом+сад+лужайка). Таким образом обеспечивается инкорпорация в единый коллектив не только новых членов «цеха», но и их семей, что гарантирует выработку более крепких и долговечных связей между членами этого расширенного сообщества. Потлачи, вечеринки и пиры каждый раз демонстрируют участникам этих действ тот факт, что департамент представляет собой не просто «трудовой коллектив», но и некое подобие квазиродовой общины, своеобразной «расширенной семьи», в которой «забывается» табель о рангах. Они представляют собой не просто приятное развлечение, а своего рода мистерии, призванные инициировать вхождение в коллектив и поддерживать высокую степень интеграции всех его членов, несмотря на различие в должностях и академическом статусе.

Неформальное, определенным образом направленное общение, сдобренное совместным поглощением разнообразных явств, создает ощущение «общего дела», которое не исчерпывается и после окончания «акции». К тому же большое число важных вопросов решаются именно здесь, на «вечеринках» и потлачах, а не за круглыми столами в кабинете главы департамента. Главные решения должны продумываться и приниматься легко, в расслабляющей и максимально дружественной атмосфере. Именно здесь происходит формирование и поддер-

жание внутридепартаментского консенсуса, жизненно необходимого для стабильности и слаженной работы академического коллектива.

Подобное общение приводит и к интеллектуальным прорывам, активизирует творческий потенциал. Интересно, что, проговаривая по нескольку раз свои научные планы со многими людьми по кругу, ты, к концу одной отдельно взятой party, нередко оказываешься способным к предельно четкой формулировке той темы, которой хочешь заниматься, или того исследовательского вопроса, который желаешь решить. Испытывая мягкие «когнитивно-побудительные» толчки со стороны целой серии собеседников, ты сам же эту тему формулируешь, форматируешь и «обтачиваешь». Вне всякого сомнения, речь здесь идет о проверенной ментальной «технологии», которая жизненно необходима для академического работника. Именно здесь, в этом неформальном кругу и создается та атмосфера, которая способствует зарождению новых идей и поиску путей к творческому самовыражению.

Подведем некоторые итоги. Думается, что приверженность коллективов американских университетов к подобной затратной (как в денежном, так и во временном отношении) деятельности отражает двойную потребность. С одной стороны, это потребность культурной, идейной и, так сказать, «дискурсной» ассимиляции вновь прибывших (надо отметить, что почти каждый академический коллектив в Америке обладает своим неповторимым лицом). С другой стороны, здесь реализуется потребность к постоянной мобилизации «общинного потенциала», наработке и «прокачиванию» массы неформальных (а подчас и подсознательных) связей между людьми, которые высвобождают творческий потенциал академических работников и превращают их в единую команду почти без формального к тому побуждения. Грани между формальным и неформальным в таких условиях стираются. Равным образом стираются и «кастовые» различия, которые продолжают «ненавязчиво» проявлять себя лишь в сфере принятия непосредственных решений где-то там, «за завесой». Дружеская непринужденность и ощущение «общего дела», рождающиеся в гуще подобных «неформальных» мероприятий, активизируют в коллективе механизмы молекулярного самоконтроля в условиях максимально возможной функциональной и творческой свободы всех его членов.